

**JUNTA GENERAL EJECUTIVA
RECURSO DE INCONFORMIDAD
INE/RI/SPEN/68/2023**

INE/JGE10/2024

**RESOLUCIÓN DE LA JUNTA GENERAL EJECUTIVA DEL INSTITUTO
NACIONAL ELECTORAL RESPECTO DEL RECURSO DE INCONFORMIDAD
INE/RI/SPEN/68/2023.**

Ciudad de México, 29 de enero de dos mil veinticuatro.

VISTOS para resolver los autos del Recurso de Inconformidad al rubro indicado, interpuesto, en contra de la Resolución del Procedimiento Laboral Sancionador **INE/DJ/HASL/PLS/187/2022**.

ÍNDICE

GLOSARIO.	2
ANTECEDENTES.	4
Procedimiento Laboral Sancionador INE/DJ/HASL/PLS/187/202.....	4
Recurso de Inconformidad INE/RI/SPEN/68/2023.....	8
CONSIDERANDOS.	8
PRIMERO. Competencia.	8
SEGUNDO. Requisitos de procedencia.	9
TERCERO. Perspectiva de género.	10
CUARTO. Estudio de fondo.	16
QUINTO. Efectos.	36
RESOLUTIVOS.	36

G L O S A R I O

- **Probable infractor, denunciado y/o recurrente.** ***** ,
otrora ***** de la Junta Local Ejecutiva en el estado de Nuevo
León.
- **Autoridad instructora.** Dirección Jurídica del Instituto Nacional
Electoral.
- **Autoridad resolutora.** Secretaría Ejecutiva del Instituto Nacional
Electoral.
- **Constitución.** Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
- **DAHASL.** Dirección de Asuntos de Hostigamiento y Acoso Sexual y
Laboral de la Dirección Jurídica del Instituto Nacional Electoral.
- **DAL.** Dirección de Asuntos Laborales de la Dirección Jurídica del Instituto
Nacional Electoral.
- **Denunciante.** ***** , otrora ***** en la 5 Junta Distrital Ejecutiva
en el estado de Nuevo León.
- **DJ.** Dirección Jurídica del Instituto Nacional Electoral.
- **Estatuto.** Estatuto del Servicio Profesional Electoral Nacional y del
Personal de la Rama Administrativa.
- **Indicios.** Término genérico empleado para referirse a huellas, vestigios,
señales, localizados, descubiertos o aportados, que pudieran o no estar
relacionados con un acto o hecho probablemente ilícito o antijurídico y,
en su caso, constituirse en un elemento material probatorio.
- **INE o Instituto.** Instituto Nacional Electoral.
- **Junta Distrital.** 5 Junta Distrital Ejecutiva en el estado de Nuevo León.
- **JGE.** Junta General Ejecutiva.

**JUNTA GENERAL EJECUTIVA
RECURSO DE INCONFORMIDAD
INE/RI/SPEN/68/2023**

- **Ley electoral.** Ley General de Instituciones y Procedimientos Electorales.
- **Lineamientos.** Lineamientos para regular el procedimiento de conciliación de conflictos laborales, el laboral sancionador y el recurso de inconformidad.
- **PLS.** Procedimiento Laboral Sancionador.
- **Protocolo.** Protocolo para prevenir, atender, sancionar y reparar el hostigamiento y acoso sexual y laboral.
- **Protocolo SCJN.** Protocolo para Juzgar con Perspectiva de Género.
- **Testigo 1.** *****, otrora ***** en la 5 Junta Distrital Ejecutiva del Instituto Nacional Electoral en el estado de Nuevo León.
- **Testigo 2.** *****, ***** en la 5 Junta Distrital Ejecutiva del Instituto Nacional Electoral en el estado de Nuevo León *****.
- **Testigo 3.** *****, ***** en la 5 Junta Distrital Ejecutiva del Instituto Nacional Electoral en el estado de Nuevo León.
- **Testigo 4.** *****, ***** Distrital en la 5 Junta Distrital Ejecutiva del Instituto Nacional Electoral en el estado de Nuevo León.
- **Testigo 5.** *****, otrora ***** en la 3 Junta Distrital Ejecutiva del Instituto Nacional Electoral en el estado de Nuevo León.
- **Testigo 6.** *****, otrora ***** en la Junta Local Ejecutiva del Instituto Nacional Electoral en el estado de Nuevo León.
- **Testigo 7.** *****, Otrora ***** en la 21 Junta Distrital Ejecutiva del Instituto Nacional Electoral en la Ciudad de México. (no asistió a la diligencia testimonial)

**JUNTA GENERAL EJECUTIVA
RECURSO DE INCONFORMIDAD
INE/RI/SPEN/68/2023**

- **Testigo 8.** *****, ***** en la Junta Local Ejecutiva del Instituto Nacional Electoral en el estado de Nuevo León.
- **Violencia de género.** Todo acto de violencia basado en el género que tiene como resultado posible o real un daño físico, sexual, psicológico, patrimonial o económico, incluidas las amenazas, la coerción o la privación arbitraria de la libertad, ya sea que ocurra en la vida pública o en la vida privada.

A N T E C E D E N T E S

Procedimiento Laboral Sancionador INE/DJ/HASL/PLS/187/2022.

I. Denuncia.

- a) El siete de noviembre de dos mil veintidós, la **DAHASL** –área de primer contacto- recibió escrito de la denunciante, por conducta atribuible al probable infractor consistente en hostigamiento laboral, señalada en el artículo 72, fracción XXVIII del Estatuto.
- b) El veintisiete de noviembre de dos mil veintidós, la denunciante presentó escrito de complemento a la denuncia en contra del posible infractor, ante la Dirección Jurídica del Instituto.
- c) El quince de diciembre de dos mil veintidós la **DJ** ordenó dar vista –conocimiento formal- al área de investigación, esto es, a la autoridad instructora.

II. Admisión y remisión a investigación. El quince de diciembre de dos mil veintidós, la autoridad instructora radicó la denuncia bajo el número de expediente INE/DJ/HASL/187/2022 en el que se dictó auto de admisión y remisión al área de investigación para que, en el ámbito de sus atribuciones, realizara las acciones correspondientes.

III. Primera entrevista. El veintisiete de octubre de dos mil veintidós, personal especializado adscrito a la **DJ** aplicó la primera entrevista a la denunciante, mediante la cual se le brindó la atención especializada y orientación legal.

**JUNTA GENERAL EJECUTIVA
RECURSO DE INCONFORMIDAD
INE/RI/SPEN/68/2023**

IV. Diligencias de investigación.

1. Requerimientos de información.

a) El ocho de febrero de dos mil veintitrés, mediante oficio INE/DJ/1428/2023, la autoridad instructora requirió al Coordinador Administrativo de la Dirección Ejecutiva de Organización Electoral proporcionara nombre completo y correo electrónico personal del Testigo 7, quien se desempeñó como *****.

b) El nueve de febrero de dos mil veintitrés, mediante oficio INE/DEOE/CA-073/2023, el Coordinador Administrativo atendió el requerimiento formulado.

c) El ocho de febrero de dos mil veintitrés, mediante oficio INE/DJ/1429/2023, la autoridad instructora requirió al Enlace Administrativo de la 3 Junta Distrital Ejecutiva en el estado de Nuevo León proporcionara el correo electrónico personal del Testigo 5 quien se desempeñó como *****.

d) El nueve de febrero de dos mil veintitrés, mediante correo electrónico, el Enlace Administrativo atendió el requerimiento de información.

2. Testimoniales.

a) El diecinueve de enero de dos mil veintitrés, mediante oficios INE/DJ/842/2023, INE/DJ/843/2023, INE/DJ/844/2023 e INE/DJ/845/2023, se convocó a los testigos 1, 2, 3 y 4 a efecto de llevar a cabo una comparecencia virtual el veinticuatro de enero de dos mil veintitrés, para recabar su testimonio respecto de la investigación llevada a cabo en relación con las conductas atribuidas al denunciado haciendo la aclaración que respecto del último se reprogramó su comparecencia para el veintisiete de enero del mismo año.

b) El veintiuno de marzo de dos mil veintitrés, mediante oficios INE/DJ/1903/2023, INE/DJ/1904/2023, INE/DJ/1905/2023 e INE/DJ/1906/2023, se convocó a los testigos 5, 6, 7 y 8 a fin de llevar a cabo una comparecencia virtual el veintitrés de marzo de dos mil veintitrés, para recabar su testimonio respecto de la investigación llevada a cabo en relación con las conductas atribuidas al denunciado.

**JUNTA GENERAL EJECUTIVA
RECURSO DE INCONFORMIDAD
INE/RI/SPEN/68/2023**

3. Informe psicológico. El diez de abril de dos mil veintitrés, la autoridad instructora recibió el informe psicológico por parte de la Subdirección de Atención Integral y Sensibilización de la DAHASL, realizado a la denunciante.

V. Acuerdo de inicio del PLS.

a) El tres de mayo de dos mil veintitrés, la DJ determinó el inicio del PLS INE/DJ/HASL/PLS/187/2022 en contra del recurrente, respecto de la conducta señalada en el artículo 72, fracción XXVIII del Estatuto, consistente en hostigamiento laboral.

b) El cuatro de mayo de dos mil veintitrés, se notificó personalmente al denunciado el auto de inicio del PLS.

c) El once de mayo de dos mil veintitrés, mediante correo electrónico se notificó a la denunciante el auto de inicio del PLS.

VI. Contestación. El dieciocho de mayo de dos mil veintitrés, el denunciado presentó su contestación y las pruebas que consideró pertinentes.

VII. Pruebas.

a) El treinta y uno de mayo de dos mil veintitrés, la autoridad instructora dictó el auto de admisión de pruebas, en el cual admitió las pruebas de cargo y descargo y tuvo por desahogadas aquellas que por su propia y especial naturaleza así lo permitieron.

b) El primero de junio de dos mil veintitrés, se notificó electrónicamente a las partes el auto de admisión de pruebas.

VIII. Pruebas supervinientes.

a) El catorce de agosto de dos mil veintitrés, la autoridad instructora dictó el auto de admisión de pruebas supervinientes ofrecidas por el denunciado.

b) El quince de agosto de dos mil veintitrés, la autoridad instructora notificó electrónicamente el auto de admisión de pruebas supervinientes a las partes.

**JUNTA GENERAL EJECUTIVA
RECURSO DE INCONFORMIDAD
INE/RI/SPEN/68/2023**

IX. Alegatos.

- a) El treinta y uno de mayo de dos mil veintitrés, una vez realizadas las diligencias necesarias, la autoridad instructora estimó procedente abrir la etapa de alegatos correspondiente.
- b) El primero de junio de dos mil veintitrés, la autoridad instructora notificó el acuerdo de alegatos a las partes.
- c) El catorce de agosto de dos mil veintitrés, la autoridad instructora dictó auto en el que se tuvo a las partes por precluido su derecho para formular alegatos, debido a la omisión de presentarlos.

X. Auto de regularización del procedimiento. El diecisiete de agosto de dos mil veintitrés la autoridad instructora dictó auto de regularización del procedimiento, en el cual se tuvo al denunciado presentando en tiempo y forma los alegatos que estimó procedentes.

XI. Cierre de instrucción. El primero de septiembre de dos mil veintitrés, la autoridad instructora determinó el cierre de instrucción para formular la Resolución correspondiente, y notificó de manera electrónica a las partes.

XII. Resolución.

- a) El diecinueve de octubre de dos mil veintitrés la autoridad resolutora dictó la resolución correspondiente en el PLS, determinando tener por acreditada la conducta infractora atribuída al denunciado, consistente en hostigamiento laboral, en términos de lo establecido en el artículo 72, fracción XXVIII del Estatuto, imponiéndole una sanción consistente en **20 días naturales de suspensión sin goce de sueldo.**
- b) El veintitrés de octubre de dos mil veintitrés, se notificó a la denunciante mediante correo electrónico la resolución recaída al expediente INE/DJ/HASL/PLS/187/2022.
- c) El veinticuatro de octubre de dos mil veintitrés, se notificó al denunciado por estrados la resolución recaída al expediente INE/DJ/HASL/PLS/187/2022.

XIII. Recurso de Inconformidad. El ocho de noviembre de dos mil veintitrés, el recurrente interpuso el recurso de inconformidad y ofreció los medios de prueba que

**JUNTA GENERAL EJECUTIVA
RECURSO DE INCONFORMIDAD
INE/RI/SPEN/68/2023**

consideró oportunos, ante la Oficialía de Partes Común del Instituto, por lo que el escrito del medio de impugnación fue remitido a la DJ.

XIV. Auto de turno de expediente. El diez de noviembre de dos mil veintitrés, el encargado del despacho de la DJ ordenó formar el expediente, registrarlo bajo la clave **INE/RI/SPEN/68/2023** y turnarlo a la Unidad Técnica de Fiscalización como el órgano encargado de sustanciar el presente recurso, así como de elaborar el proyecto de Resolución, a efecto de someterlo a consideración de la JGE.

XV. Remisión de expediente INE/RI/SPEN/68/2023. El diez de noviembre de dos mil veintitrés, mediante oficio INE/DJ/17085/2023, el encargado del despacho de la DJ remitió a la Unidad Técnica de Fiscalización, las constancias electrónicas del expediente INE/RI/SPEN/68/2023; asimismo mediante diverso INE/DJ/17148/2023 de trece de noviembre de dos mil veintitrés, remitió las constancias que integran el expediente del PLS identificado con la clave alfanumérica INE/DJ/HASL/PLS/187/2022.

XVI. Admisión y cierre de instrucción. Mediante auto de veinticinco de enero de dos mil veinticuatro, la encargada del despacho de la Secretaría Ejecutiva del Instituto, determinó la admisión del presente recurso, por estimar que satisfizo los requisitos de procedibilidad previstos en los artículos 358, 359, 360 y 365 del Estatuto vigente, razón por la cual, se ordenó decretar el cierre de instrucción y formular el proyecto de resolución correspondiente para ser sometido a la consideración del Pleno de esta JGE para su análisis, discusión y en su caso, aprobación.

CONSIDERANDO

PRIMERO. Competencia. Esta Junta General Ejecutiva es **competente** para conocer y resolver el presente asunto, en términos de lo dispuesto en los artículos 48, párrafo 1, inciso k) de la Ley General de Instituciones y Procedimientos Electorales, 40, párrafo 1, inciso o) del Reglamento Interior del Instituto Nacional Electoral; 360, fracción I del Estatuto vigente; 49 y 52, párrafo 1 de los Lineamientos aplicables al procedimiento laboral disciplinario y a su recurso de inconformidad para el personal del Instituto; por tratarse de un recurso de inconformidad mediante el cual se reclama una resolución emitida por la encargada de la Secretaría Ejecutiva del Instituto Nacional Electoral, que puso fin al PLS INE/DJ/HASL/PLS/187/2022.

**JUNTA GENERAL EJECUTIVA
RECURSO DE INCONFORMIDAD
INE/RI/SPEN/68/2023**

SEGUNDO. Requisitos de procedencia. El presente recurso de inconformidad reúne los requisitos formales y sustantivos para su procedencia previstos en los artículos 361 y 365 del Estatuto, en los términos siguientes:

a) Oportunidad. Se debe tener presente que, de las constancias que obran en autos, se advierte que la resolución del diecinueve de octubre de dos mil veintitrés, dictada en el expediente INE/DJ/HASL/PLS/187/2022, fue notificada por estrados al recurrente el veinticuatro de octubre de dos mil veintitrés.

En ese sentido, el artículo 281, párrafo segundo, del Estatuto, señala que las notificaciones surtirán sus efectos el mismo día que se practiquen.

Por otra parte, el artículo 361 del Estatuto establece que el Recurso de Inconformidad podrá interponerse, dentro de los diez días hábiles siguientes al que surta efectos la notificación de la resolución o acuerdo que se recurra.

En tal virtud, en el caso que nos ocupa, al notificarse la resolución al recurrente el veinticuatro de octubre de dos mil veintitrés, surtió sus efectos legales el mismo día, de modo que el término para interponer el recurso concluyó el ocho de noviembre de dos mil veintitrés, al ser días inhábiles el veintiocho y veintinueve de octubre, cuatro y cinco de noviembre por ser sábados y domingos, así como el dos de noviembre día de descanso obligatorio, de conformidad con el artículo 52 del Estatuto.

De esta forma, según el sello de recepción, se advierte que el recurrente interpuso su Recurso de Inconformidad el ocho de noviembre de dos mil veintitrés, en consecuencia, se tiene presentado en tiempo.

b) Forma. El recurso se presentó por escrito donde se hizo constar el nombre completo de la persona recurrente, correo electrónico y domicilio para oír y recibir notificaciones; la resolución impugnada y su fecha de notificación; los agravios y argumentos de derecho en contra de la resolución que se recurre, las pruebas que consideró pertinentes y se asienta su firma autógrafa.

c) Legitimación e interés jurídico. El recurso fue interpuesto en contra de la resolución que resolvió el PLS INE/DJ/HASL/PLS/187/2022, por el recurrente sancionado quien aduce una afectación y su pretensión es que se revoque la resolución impugnada.

TERCERO. Perspectiva de género.

Derivado de los hechos que se denuncian es necesario para su resolución establecer que se entiende por perspectiva de género y como es que su análisis permite a la autoridad identificar situaciones que de otra forma pasarían desapercibidas.

La perspectiva de género se trata de la metodología y mecanismo para estudiar las construcciones culturales y sociales entendidas como propias para hombres y mujeres.

Previo al estudio de los agravios planteados por el recurrente, es importante precisar que el análisis de este caso debe hacerse desde una perspectiva de género, toda vez que los hechos que le dieron origen versan sobre hostigamiento laboral contra la mujer, lo que implica una vulneración al derecho de las mujeres a una vida libre de violencia.

El derecho humano de la mujer a una vida libre de violencia y discriminación deriva expresamente de las obligaciones del Estado mexicano, de conformidad con los artículos 1° y 4° párrafo primero de la Constitución, que disponen que **todas las autoridades** en el ámbito de sus competencias **tienen la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos** de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad y el Estado deberá prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones a los derechos humanos.

De igual forma, se encuentra reconocido expresamente en la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer en su artículo 3 (Convención *Belém do Pará*). En este instrumento, se reconoce que la violencia contra la mujer es una violación de derechos humanos que limita, total o parcialmente, el reconocimiento, goce y ejercicio de los derechos humanos de las mujeres; este tipo de violencia constituye una ofensa a la dignidad humana y una manifestación de las relaciones de poder históricamente desiguales entre mujeres y hombres¹

Así mismo, del contenido de los artículos 1 y 2, de la citada Convención de *Belém do Pará*, se tiene que la violencia contra la mujer puede ser física, sexual o **psicológica** y la constituye cualquier acción o conducta, basada en su género, que

¹ Cfr. Preámbulo de la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, "Convención de *Belém do Pará*."

**JUNTA GENERAL EJECUTIVA
RECURSO DE INCONFORMIDAD
INE/RI/SPEN/68/2023**

le cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual, o psicológico, tanto en el ámbito privado como en el público.

Por su parte, en la Recomendación General 19 del Comité para la Eliminación de la Discriminación Contra la Mujer, sostiene que la violencia contra las mujeres constituye una forma de discriminación que impide gravemente el goce de derechos y libertades en pie de igualdad con el hombre².

De la misma forma, el artículo 7 de la citada Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, sostiene que el Estado debe establecer procedimientos legales, justos y eficaces para que las mujeres puedan acceder efectivamente a la justicia, pues las mujeres víctimas de violencia, enfrentan barreras extraordinarias cuando intentan ejercer este derecho. En igual sentido, obliga a los órganos públicos a **actuar con la debida diligencia para prevenir, investigar y sancionar la violencia contra la mujer**.

Por su parte, la Suprema Corte emitió el Protocolo SCJN, donde se habla de una perspectiva que *reconoce la diversidad de géneros y la existencia de las mujeres y los hombres, como principio esencial en la construcción de una humanidad diversa y democrática*” (Lagarde, 1997, página 1), que comprende *“las posibilidades vitales de las mujeres y los hombres: el sentido de sus vidas, sus expectativas y oportunidades, las complejas y diversas relaciones sociales que se dan entre ambos géneros, así como los conflictos institucionales y cotidianos que deben enfrentar y las maneras en que lo hacen”* (Lagarde, 1997, página 2)

Así entonces, en la administración de justicia, la perspectiva de género es una herramienta indispensable para lograr que las resoluciones funjan como un mecanismo primordial para acabar con la desigualdad entre hombres y mujeres, **eliminar la violencia contra las mujeres y niñas**, proscribir toda forma de discriminación basada en el género, y erradicar los estereotipos, prejuicios, prácticas y roles de género que limitan el ejercicio pleno de los derechos de las personas (en particular mujeres, niñas y minorías sexuales).

Respecto de la obligación de juzgar con perspectiva de género (especialmente en casos en que se acuse la comisión de violencia), partiendo de la jurisprudencia de

² Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas de Derechos Humanos, disponible en: tinternet.ohchr.org/_layouts/15/treatybodyexternal/TBSearch.aspx?Lang=en&TreatyID=3&DocTypeID=11 (fecha de consulta: 19 de julio de 2023)

**JUNTA GENERAL EJECUTIVA
RECURSO DE INCONFORMIDAD
INE/RI/SPEN/68/2023**

la Suprema Corte, el Protocolo SCJN resume en 2 (dos) puntos lo que implica su contenido y alcance³:

- i) En cuanto a su aplicabilidad, **es una obligación intrínseca** (opera aun sin petición de parte) y comprende obligaciones específicas en casos en que el género puede tener un efecto diferenciado (reforzado en el marco de violencia contra las mujeres); y
- ii) Como metodología, exige cumplir un análisis para detectar posibles situaciones de desequilibrio de poder entre las partes como consecuencia de su género (contexto); seguido de cuestionar la neutralidad de las pruebas y el marco normativo aplicable, **así como recopilar las pruebas necesarias para visualizar el contexto de violencia o discriminación**; y, finalmente, resolver prescindiendo de cualquier estereotipo por razón de género.

Asimismo, el protocolo establece que, cuando se estudia una situación con perspectiva de género, hay que considerar los elementos establecidos en la jurisprudencia **1a./J. 22/2016** emitida por la Primera Sala de la Suprema Corte de rubro **ACCESO A LA JUSTICIA EN CONDICIONES DE IGUALDAD. ELEMENTOS PARA JUZGAR CON PERSPECTIVA DE GÉNERO**⁴, consistentes en:

- i) Identificar si existen situaciones de poder que por cuestiones de género den cuenta de un desequilibrio entre las partes de la controversia;
- ii) Cuestionar los hechos y valorar las pruebas desechando cualquier estereotipo o prejuicio de género, a fin de advertir las situaciones de desventaja provocadas por esta categoría;
- iii) En caso de que el material probatorio no sea suficiente para aclarar la situación de violencia, vulnerabilidad o discriminación por razones de género, ordenar las pruebas necesarias para visibilizar dichas situaciones;
- iv) Cuestionar la neutralidad del derecho aplicable y evaluar el impacto diferenciado de la solución propuesta;
- v) Aplicar los estándares de derechos humanos de todas las personas involucradas; y
- vi) Evitar la utilización de lenguaje basado en estereotipos o prejuicios y -a su vez- procurar el uso de lenguaje incluyente.

³ Página 133.

⁴ Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación. Tesis de jurisprudencia 1ª/ J. 22/2016 (10ª), de rubro "ACCESO A LA JUSTICIA EN CONDICIONES DE IGUALDAD. ELEMENTOS PARA JUZGAR CON PERSPECTIV DE GÉNERO" disponible en la Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Libro 29, abril de 2016, Tomo II.

**JUNTA GENERAL EJECUTIVA
RECURSO DE INCONFORMIDAD
INE/RI/SPEN/68/2023**

Asimismo, el Protocolo SCJN establece como guía para juzgar con perspectiva de género, lo siguiente:

1. Obligaciones previas al análisis del fondo de la controversia:
 - a. Determinar si existen situaciones de poder, contextos de desigualdad estructural y/o contextos de violencia que deriven en un desequilibrio entre las partes; y,
 - b. Revisar si el material probatorio es suficiente o, por el contrario, es necesario recabar más pruebas con el fin de visibilizar y determinar si se está ante un contexto como el indicado en el inciso anterior.
2. Obligaciones específicas al momento de resolver el fondo de la controversia:
 - a. Al analizar los hechos y las pruebas:
 - (i) desechar cualquier estereotipo o prejuicio de género, a fin de visibilizar las situaciones de desventaja provocadas por esta categoría; y
 - (ii) analizarlos con sensibilidad sobre las múltiples consecuencias que tiene el género en la vida de las personas; y,
 - b. Al aplicar el derecho:
 - (i) aplicar estándares de derechos humanos de las personas que participan en la controversia, con un enfoque interseccional; y
 - (ii) evaluar el impacto diferenciado de la solución propuesta y la neutralidad de la norma.
3. Obligación genérica sobre el uso del lenguaje en la sentencia.

Ahora bien, las situaciones de violencia contra las mujeres representan todo un reto, puesto que suelen enfrentar muchos obstáculos al momento de pretender obtener justicia.

Es decir, la obligación que tiene la autoridad de juzgar con perspectiva de género conduce a establecer parámetros diferenciados en la calificación jurídica de los hechos probados y examinar críticamente estándares de pruebas, cuando se trata de este tipo de acusaciones. No hacerlo y, por tanto, exigir a la víctima un caudal probatorio exhaustivo, implicaría un obstáculo para ella en su búsqueda por obtener justicia. Además, implicaría reforzar y reafirmar una serie de dinámicas que, como ya se señaló previamente, están basadas en relaciones de dominación de los hombres hacia las mujeres.

**JUNTA GENERAL EJECUTIVA
RECURSO DE INCONFORMIDAD
INE/RI/SPEN/68/2023**

Ahora bien, la complejidad de este tipo de asuntos deriva de que, aun cuando se tiene una obligación de juzgar con perspectiva de género, esto no implica dejar a la persona denunciada en un estado de indefensión, o bien, en una situación donde se vulnere su derecho de presunción de inocencia. En este sentido, frente a este tipo de casos, suele ser recurrente una aparente tensión entre los derechos de la víctima a obtener justicia, y el derecho de la persona acusada a la presunción de inocencia. Sin embargo, las metodologías derivadas de la obligación de juzgar con perspectiva de género, ya ha ofrecido suficientes elementos para resolver esta aparente tensión.

En efecto, la Sala Superior del Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación, ha sostenido en diversos precedentes la necesidad de contrarrestar la aplicación o interpretación neutral de una norma jurídica cuando ésta tiene efectos desproporcionados frente a un grupo de personas en una situación de desventaja. Es decir, ha establecido la obligación de interpretar las normas jurídicas desde una perspectiva no neutral, porque la aparente neutralidad juega, en realidad, a favor del grupo dominante.⁵

Para el presente caso, se considera aplicable este mismo razonamiento; es decir, aplicar los criterios jurídicos ordinarios que dan siempre preeminencia absoluta al derecho de presunción de inocencia de una persona acusada a casos de violencia implicaría un entendimiento de neutralidad que, en realidad, beneficia al grupo dominante y perjudica al grupo dominado. En todo caso, bajo el modelo de Estado constitucional de derecho, que prohíbe la arbitrariedad, después de analizar tanto las pruebas de cargo como las de descargo, deberá determinarse si las pruebas de cargo son suficientes o no para derrotar el derecho a la presunción de inocencia.

Esto es, exigirle a las víctimas de violencia (que usualmente se trata de mujeres) probar plenamente la culpabilidad de su agresor (que usualmente se trata de hombres) porque ese es el estándar que ordinariamente se ha venido manejando cuando una persona es acusada de haber cometido un ilícito, implica no considerar la situación de desventaja estructural que enfrentan las mujeres, así como la situación de discriminación institucionalizada en la cual se basan las dinámicas sociales e, incluso, laborales. Es decir, implica asumir una postura neutral cuya consecuencia será la negación de justicia para la víctima.

⁵ Vid. SUP-JLI-1/2020 y SUP-REC-61/2019

**JUNTA GENERAL EJECUTIVA
RECURSO DE INCONFORMIDAD
INE/RI/SPEN/68/2023**

En este contexto, donde ya se ha fijado un criterio respecto de que, la declaración de la víctima juega un papel fundamental. Si bien, este testimonio debe ser corroborado con otros medios de prueba e, incluso, vencido por alguna prueba ofrecida por el denunciado, lo cierto es que es admisible un estándar probatorio diferenciado, sin que esto implique dejar de respetar los derechos de la persona imputada, especialmente el de presunción de inocencia.

Es decir, quien juzga este tipo de casos, debe partir de que existe una importante probabilidad de que la víctima esté diciendo la verdad, derivado de:

- I) Los obstáculos estructurales a los que ya se enfrentó y se seguirá enfrentando, por el solo hecho de haber decidido acceder a la justicia; y
- II) La dificultad en la que se encuentra la víctima respecto de la posibilidad de recaudar y ofrecer material probatorio que dé prueba plena de que su dicho es verdad.

Por tanto, en los casos de **cualquier tipo de violencia contra las mujeres** -pero especialmente en los casos de agresión sexual-, dada su naturaleza, no se puede esperar la existencia cotidiana de pruebas testimoniales, gráficas o documentales que tengan valor probatorio pleno, por lo que la aportación de pruebas de la víctima constituye una prueba fundamental sobre el hecho denunciado, que goza de presunción de veracidad sobre lo que acontece.

En ese tenor, la valoración de las pruebas debe realizarse con perspectiva de género, sin trasladar a las víctimas la responsabilidad de aportar lo necesario para probar los actos denunciados; ello, con el fin de impedir una interpretación estereotipada a las pruebas y se dicten resoluciones carentes de consideraciones de género.

Además, la Sala Superior también estableció que por regla general opera el principio de que “quien acusa está obligado a probar”, por lo que la persona acusada no debe demostrar que no ha cometido el delito o falta administrativa que se le atribuye, en tanto goza de la presunción de inocencia.

En ese sentido debe estimarse que es quien infringe quien puede encontrarse generalmente en las mejores circunstancias para probar los hechos narrados por la víctima.

Lo anterior no significa que se relegue totalmente de probación el hecho denunciado por la víctima o que deba omitirse el estudio de las pruebas del expediente bastando

**JUNTA GENERAL EJECUTIVA
RECURSO DE INCONFORMIDAD
INE/RI/SPEN/68/2023**

el dicho de esta, si no que se refiere a una forma distinta de atender las pruebas, dadas las circunstancias en que suceden los hechos violentos. Así debe considerarse:

- 1) que la aportación de pruebas por parte de la víctima constituye una prueba fundamental, que **goza de presunción de veracidad**;
- 2) no debe trasladarse a la víctima la responsabilidad de aportar lo necesario para probar los hechos denunciados; y,
- 3) impera la **reversión de la carga probatoria**, por lo que corresponde a la persona denunciada desvirtuar de manera fehaciente la inexistencia de los hechos.

CUARTO. Estudio de Fondo.

Resolución impugnada.

El diecinueve de octubre de dos mil veintitrés, la autoridad resolutora, emitió la resolución respecto del procedimiento laboral sancionador identificado como INE/DJ/HASL/PLS/187/2022, instaurado en contra del ahora recurrente en la que tuvo por acreditada la conducta infractora, resolviendo lo siguiente:

“PRIMERO. Ha quedado acreditada la transgresión a la conducta prevista en el artículo 72, fracción XXVIII del Estatuto, por lo que se impone a Rubén Vázquez Vázquez, actualmente Vocal Ejecutivo Distrital de la 09 Junta Distrital Ejecutiva del INE en Nuevo León, por lo que se le impone una sanción consistente en 20 días naturales de suspensión sin goce de sueldo.”

Es pertinente señalar que, partiendo del principio de economía procesal, no constituye obligación legal la inclusión en el texto de la presente resolución la transcripción de la totalidad del acto impugnado resulta criterio orientador al respecto, las razones contenidas en la tesis del Segundo Tribunal Colegiado del Sexto Circuito, con número de registro 219558,⁶ de rubro **“ACTO RECLAMADO. NO ES NECESARIO TRANSCRIBIR SU CONTENIDO EN LA SENTENCIA DE AMPARO”**, al señalar que no existe *precepto alguno en la legislación invocada, que obligue al juzgado federal a llevar a cabo tal transcripción, y además, tal omisión en nada agravia al quejoso, si en la sentencia se realizó un examen de los fundamentos y motivos que sustentan los actos reclamados a la luz de los preceptos legales y constitucionales aplicables, y a la de los conceptos de violación esgrimidos por el peticionario de garantías.*

⁶ Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Octava Época, Tomo IX, abril de 1992, p. 406, núm. de registro 219558.

Metodología

Para estudiar los planteamientos del recurrente, en aras de una protección integral del derecho de acceso a la justicia del recurrente y del derecho al debido proceso, la autoridad debe asegurarse de contestar cada uno de los agravios formulados, con independencia del orden.

- **Agravios.**

De la revisión al escrito del recurrente se desprende que hizo valer una serie de agravios, mismos que serán analizados ya sea de manera particular o en su conjunto, debido a que sus manifestaciones se encuentran dirigidas a cuestionar el actuar de la Autoridad Instructora y la Resolutora dentro del procedimiento laboral sancionador INE/DJ/HASL/PLS/187/2022, siendo importante que las manifestaciones de todos sus agravios sean estudiadas; lo anterior atendiendo el contenido de la Jurisprudencia 4/2000⁷ de la Sala Superior del Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación, que señala:

“AGRAVIOS, SU EXAMEN EN CONJUNTO O SEPARADO, NO CAUSA LESIÓN”, de donde se desprende que el estudio que realiza la autoridad responsable de los agravios propuestos, ya sea que los examine en su conjunto, separándolos en distintos grupos, o bien uno por uno y en el propio orden de su exposición o en orden diverso, no causa afectación jurídica alguna que amerite la revocación del fallo impugnado, porque no es la forma como los agravios se analizan lo que puede originar una lesión, sino que, lo trascendental, es que todos sean estudiados.

Aunado a lo anterior, es preciso señalar que partiendo del principio de economía procesal y en especial, porque no constituye obligación legal su inclusión en el texto de la presente resolución, se estima que resulta innecesario transcribir en su totalidad los agravios señalados, máxime que se tiene a la vista en el expediente respectivo para su debido análisis, tal como se desprende de la tesis identificada con número de registro 214290,⁸ del Octavo Tribunal Colegiado del Primer Circuito, con rubro **“AGRAVIOS. LA FALTA DE TRANSCRIPCIÓN DE LOS MISMOS EN LA SENTENCIA, NO CONSTITUYE VIOLACIÓN DE GARANTÍAS**, aplicable al

⁷ Justicia Electoral. Revista del Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación, Suplemento 4, Año 2001, páginas 5 y 6.

⁸ Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Octava Época, Tomo XII, noviembre de 1993, p. 288, núm. de registro 214290.

**JUNTA GENERAL EJECUTIVA
RECURSO DE INCONFORMIDAD
INE/RI/SPEN/68/2023**

hecho de que la no transcripción de los agravios que el quejoso hizo valer en apelación, ello no implica en manera alguna que tal circunstancia sea violatoria de garantías, ya que no existe disposición alguna en el Código de Procedimientos Civiles para el Distrito Federal que obligue a la sala a transcribir o sintetizar los agravios expuestos por la parte apelante, y el artículo 81 de éste solamente exige que las sentencias sean claras, precisas y congruentes con las demandas, contestaciones, y con las demás pretensiones deducidas en el juicio, condenando o absolviendo al demandado, así como decidiendo todos los puntos litigiosos sujetos a debate.”

En consecuencia, los agravios manifestados por el recurrente se agrupan y analizan de conformidad con las jurisprudencias citadas como se indica a continuación:

PRIMERO. Menciona que si bien es cierto que el 11 de febrero de 2021 instruyó a las juntas distritales capturar las anuencias, en ninguno de los correos que obran en las constancias del expediente se advierte una negativa por parte de la denunciante o la Testigo 1 para acatar la indicación, siendo esta última sólo se limitó a realizar observaciones; aclarando que no existe oficio o correo electrónico a través del cual se sostenga la afirmación de la Testigo 1 en el sentido de que haya consultado a la Dirección Ejecutiva de Organización Electoral sobre la pertinencia de capturar "anuencias sin firma".

Por otro lado, señala que de los testimonios de algunos de los entrevistados cuatro suponen o creen percibir una molestia por la omisión de efectuar la captura de anuencias solicitadas.

El agravio **se considera infundado**, pues contrario a lo manifestado por el recurrente obra en el expediente correo electrónico de 12 de febrero de 2021 remitido por la testigo 1, al recurrente, en el que se advierte que controvierte dicha instrucción, pues condiciona a seguirla si es ordenada por su superior normativo, el Vocal Ejecutivo de la Junta Local del Instituto Nacional Electoral en el estado de Nuevo León.

**JUNTA GENERAL EJECUTIVA
RECURSO DE INCONFORMIDAD
INE/RI/SPEN/68/2023**

Buenos Días

Del correo Electrónico donde se trata el tema de la captura de las escuelas en el SUC tengo tres observaciones que solicito me de respuesta por favor para poder proceder como Usted lo indica:

1.- De su correo donde "nos instruye, que a la vez instruyamos para que los vocales de Organización Electoral a la brevedad procedan a registrar en el SUC los datos obtenidos con base en el último Proceso Electoral, es decir, del año 2018". Hago la aclaración que Usted puede instruir a los Vocales de Organización Electoral acciones normativas al ser Usted un superior normativo de esta área (desde luego bajo mi autorización) pero NO puede instruir a un Vocal Ejecutivo en todo caso deseo conocer la postura o recibir la instrucción de mi Vocal Ejecutivo, creo que aquí hay una confusión en las jerarquías, revise por favor esta situación y en todo caso espere la instrucción de mi superior jerárquico para esta acción.

2.- En la frase donde Usted afirma que "La anterior medida ha sido consultada con la DEOE..." deseo conocer cual es la postura de la Dirección Ejecutiva del ramo debido a que manifiesta que se consultó pero no menciona que le contestaron y eso no nos da el panorama completo para realizar esta delicada acción que se contrapone a lo establecido.

3.- En la parte final donde asevera que: "Por último, el mismo Sistema permite efectuar modificaciones a los datos personales de los responsables de los inmuebles, por lo que la posibilidad latente de actualizar la información en días posteriores al 16 de febrero conllevaría, al final, a cumplir con el principio rector de Certeza." Si bien es cierto que "después" se puede modificar y se garantizaría la certeza posterior y al final de este principio rector, esa postura me preocupa porque un principio institucional, en este caso la certeza se tiene que garantizar en todo momento y no solo en ciertos momentos, "al final" por lo que de antemano esta postura no abona al cumplimiento irrestricto de los principios rectores.

Dicho correo se concatena con lo manifestado por la denunciante quien cabe aclarar nunca manifestó haber enviado correo alguno a la Dirección Ejecutiva de Organización Electoral, toda vez que únicamente expresó:

*"Derivado de lo anterior, la ***** y la suscrita **comentamos y analizamos los impactos de realizar la instrucción, llegando a la conclusión de que sería contraproducente porque no conocíamos ni siquiera las condiciones de las escuelas y dar por sentado que estaban los permisos nos metería en más problemas que solucionarlos**, además de simular ante Oficinas Centrales que todo estaba bien y hasta esa fecha no existía Convenio de Coordinación con la SEP, por lo que el día 12 de febrero de 2021, la VED envió correo electrónico en respuesta a su solicitud..."*

De lo anterior se advierte la negativa de la denunciante de acatar la instrucción de capturar anuencias de un ejercicio anterior, por considerarlas contrarias a la legalidad, por lo que decidió no acatar la instrucción recibida y consultarlo con su vocal ejecutivo. Ahora bien, dicha manifestación es corroborada por la Testigo 1 concatenada con el correo de 12 de febrero de 2021, en el que se le marcó copia a la denunciante y en el que claramente se advierte una resistencia a acatar la instrucción.

Por otro lado, respecto de las manifestaciones del recurrente en el sentido de que de ningún correo se advierte su molestia por no capturar las anuencias, resulta necesario recordar que la autoridad resolutora durante la valoración de indicios actuó bajo las máximas de la experiencia y sana crítica, por lo que no se requiere una manifestación expresa de molestia, pues es precisamente la concatenación de los indicios y pruebas lo que conlleva a la autoridad a acreditar la existencia de la falta, esto es a cerciorarse de las conductas atribuidas.

**JUNTA GENERAL EJECUTIVA
RECURSO DE INCONFORMIDAD
INE/RI/SPEN/68/2023**

Lo anterior es así, toda vez que cuando conductas como la sancionada se perpetra, no requiere ser visible a la sociedad o efectuarse de manera continua, sino momentos específicos y actos concretos, que se ejecutan en contra de la voluntad de la víctima, o habiendo obtenido su voluntad con engaños o manipulaciones y tiene como objetivo central dominar, someter o controlar a la persona que la recibe, por lo que debe considerarse de realización oculta y no necesariamente a la vista.

No se omite mencionar, que la autoridad resolutora no tiene como único motivo para acreditar el hostigamiento laboral, lo expuesto en los correos electrónicos mencionados, sino que sustentó su decisión en diversos actos, medios de prueba e indicios, tales como declaración de la denunciante, testimonios y actas emitidas con motivo de reuniones entre las partes involucradas, que concatenados llevaron a la convicción de la comisión de la conducta investigada.

Al respecto la Suprema Corte de Justicia de la Nación, ha establecido que el indicio atañe al mundo de lo fáctico, porque es un hecho acreditado que sirve de medio de prueba, ya no para probar, sino para presumir la existencia de otro hecho desconocido; es decir, existen sucesos que no se pueden demostrar de manera directa por conducto de los medios de prueba regulares como la confesión, testimonio o inspección, sino sólo a través del esfuerzo de razonar, que parte de datos aislados, que se enlazan entre sí, en la mente, para llegar a una conclusión.

En consecuencia, puede concluirse que el indicio no es, por tanto, ni un medio de prueba ni tampoco un elemento probatorio, dado que se trata, indefectiblemente, de un método probatorio.

Así, desde una óptica probatoria, puede definirse al indicio como aquella actividad intelectual de inferencia mediante la cual, partiendo de una afirmación base, (conjunto de indicios) se llega a una afirmación consecuencia (hipótesis probada) distinta de la primera, a través de un enlace causal y lógico existente entre ambas afirmaciones, integrado por las máximas de experiencia y las reglas de la lógica; razonamiento de adminiculación que da lugar a la presunción para fundar una opinión sobre la existencia de la conducta infractora y su eventual imputación a un sujeto en particular como autor de la misma.

En el caso que nos ocupa, se advierte que la responsable partió de los hechos denunciados y adminiculó testimonios, correos electrónicos, actas con motivo de reunión de conciliación, actas con motivo de revisión de calificación reprobatoria, lo

**JUNTA GENERAL EJECUTIVA
RECURSO DE INCONFORMIDAD
INE/RI/SPEN/68/2023**

que la llevó a la convicción de determinar la acreditación de los componentes del hostigamiento laboral.

SEGUNDO. Señala que no puede sostenerse lo referido por la denunciante en el sentido de que a partir del 11 de febrero de 2021, el recurrente comenzó a revisar exhaustivamente su trabajo; toda vez que ni de la lectura de los correos presentados por el recurrente, ni de los presentados por la denunciante en ninguno se da cuenta de una revisión puntual. Adicionalmente, señala que el informe psicológico respecto de la evaluación de la denunciante refiere que *“...se observó en la evaluada necesidad de reconocimiento, dificultad para reconocer errores, hipervigilancia y comportamiento obsesivo manifestándose en revisar constantemente y más de una vez los correos que envía, los escritos y otras actividades que recaen en su responsabilidad, para evitar equivocarse y ser evidenciada...”*. Por lo que considera que no se acredita la intención del recurrente para generar presión, frustración o estrés a la denunciada dado que sufre del trastorno de hipervigilancia.

Asimismo señala que entre lo manifestado por las Testigos 1 y 4 no se advierten coincidencias, ya que la primera refirió en su testimonio que el recurrente se enojó mucho porque no capturaron las anuencias, y la segunda señaló que la denunciante le comentaba que el recurrente revisaba puntualmente su trabajo; no obstante lo anterior, la autoridad resolutora les asigna un "valor indiciario" porque según "percibieron los hechos con su sentido"; aún más la autoridad instructora se equivoca en señalar que *“...el denunciante en su escrito de contestación no desvirtúa lo señalado por la denunciante, es decir, convalida lo narrado y señala que simplemente cumplió con su labor...”*, por lo que refiere la autoridad resolutora no demostró conducta alguna constitutiva de hostigamiento laboral en contra de la denunciante.

En relación al citado agravio, **se considera infundado**, en virtud de que la autoridad resolutora realizó un estudio respecto de la actualización de la conducta infractora acreditada y describió los motivos por los cuales arribó a dicha conclusión, exponiendo que a la luz de los componentes del hostigamiento laboral, bajo el contexto en el que se desarrollaron, se llegó a la convicción de la intención del denunciado en generar presión, frustración y estrés en la persona la denunciada, ya que los testimonios de las testigos 1 y 4, respectivamente, a las que la responsable les otorgó valor indiciario, son coincidentes en su dicho, ambas percibieron los hechos con sus sentidos, veamos:

**JUNTA GENERAL EJECUTIVA
RECURSO DE INCONFORMIDAD
INE/RI/SPEN/68/2023**

Testigo 1	Testigo 4
“(…) mencionó que solicitó una reunión de conciliación al entonces Vocal Ejecutivo de la Junta Local Ejecutiva, para tratar asuntos relacionados con el mal trato y acoso que consideró se estaba cometiendo del probable infractor a la denunciante, esto por un correo electrónico del 8 de abril de 2022 del denunciado hacia la denunciante relacionado con la contratación de un técnico del cual se marcó copia a la Directora de la DESPEN, al Director de la DEOE a varios subdirectores, lo que generó en la denunciante mucho estrés, angustia, lo que ocasionó que se desmayara y vomitara (…)”	“(…) la denunciante le llegó a comentar que sentía la presión del probable infractor, ya que le checaba todo lo que ella hacía con lupa, refirió que la denunciante tuvo un conflicto con el probable infractor derivado de la renuncia el 31 de marzo de 2021 de un técnico, donde el denunciado le estaba pidiendo documentación relacionada con esta baja y que estresaba mucho a la denunciante, la denunciante constantemente le decía que sentía presión por las cuestiones que le solicitaba el probable infractor (…), percibió un cambio muy notorio y exagerado en el semblante en la denunciante se veía presionada, con desanimo, cabizbaja, acelerada, como de una persona que no dormía y a veces con ganas de llorar por la tensión que traía que hasta ya dudaba de lo que hacía, la denunciante tenía pánico y temor en equivocarse en algo, la denunciante le solicitaba que revisaran la documentación varias veces, ya que esta le decía que el probable infractor le revisaba con punto y coma y que por eso se sentía presionada, la denunciante le decía que tenía dolor de cabeza y estómago, se sentía mareada (…)”

De lo anterior se advierte lo siguiente:

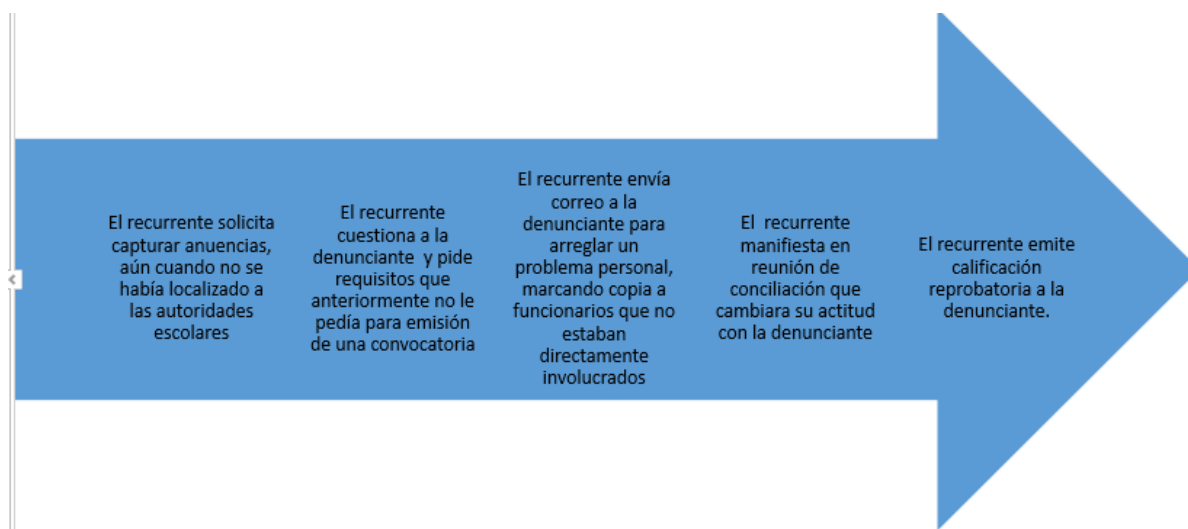
- La testimonial 1 refiere el trato inadecuado y acoso que consideró se estaba cometiendo del probable infractor a la denunciante, sustentado en **un correo electrónico del 8 de abril de 2022**. En la testimonial 2, se refiere que la denunciante tuvo un conflicto con el probable infractor **derivado de la renuncia el 31 de marzo de 2021 de un técnico**. Ahora bien, ambas declaraciones no son contradictorias, pues ambas fechas son cercanas, por lo que indica que las testigos percibieron el cambio de ánimo en la denunciante en el mismo periodo; asimismo, en el correo señalado por la testigo 1 se señala la situación aludida por la testigo 2, por lo que se encuentran relacionados, como se observa a continuación:

*“(…) Ahora bien, hoy a las 13:10 horas yo le marqué a través del teléfono I.P. **para requerirle dos cosas, por un lado el nombre del técnico electoral que supuestamente renunció el 31 de marzo** con la finalidad de complementar la información que ustedes me hicieron llegar a través del oficio núm. INE/VE/VOE/JDE05/NL/0279/2021;(…)”*

**JUNTA GENERAL EJECUTIVA
RECURSO DE INCONFORMIDAD
INE/RI/SPEN/68/2023**

- De este modo, no se advierte contradicción, porque la testigo 1 haya señalado que el recurrente se enojó mucho porque no capturaron las anuencias, y la segunda señaló que la denunciante le comentaba que el recurrente revisaba puntualmente su trabajo; pues la primera es una causa, mientras la segunda una consecuencia, por lo que una no desestima la existencia de la otra. Por el contrario, de la lectura integral de los testimonios se advierte que las testigos perciben (en una temporalidad, si no exacta, si muy cercana) que la denunciante lloraba, se sentía presionada, sentía miedo y preocupación, como consecuencia de conductas atribuidas al recurrente; por lo que se observa concordancia en la percepción de ambas testigos en cuanto hace al estado de ánimo de la denunciante por su relación con el recurrente.

Ahora bien, aunque el recurrente pretende que se declare inexistente la conducta, porque, según su dicho, no se acreditó que el recurrente se haya molestado; se insiste en que la molestia del recurrente no es el motivo por el cual la autoridad resolutora acreditó el hostigamiento laboral, sino que sustentó su decisión, en medios de prueba e indicios que concatenados llevaron a la convicción de la comisión de la conducta investigada (declaración de la denunciante, testimonios, correos electrónicos, actas con motivo de reunión de conciliación, actas con motivo de revisión de calificación reprobatoria), así como en diversos actos que se describen brevemente a continuación:



**JUNTA GENERAL EJECUTIVA
RECURSO DE INCONFORMIDAD
INE/RI/SPEN/68/2023**

TERCERO. El recurrente señala que en 2015 fue sancionado por la DESPEN por conductas que consideró como hostigamiento laboral en contra de su secretaria, a quien le pidió quedarse más tiempo a laborar y realizar más actividades en virtud de las cargas de trabajo extenuantes por lo que, tratando de evitar que nuevamente lo acusaran de hostigamiento laboral, remitió a la denunciante el correo electrónico de 8 de abril de 2021, a efecto de evitar que se sintiera incómoda con su desempeño como su superior normativo.

Asimismo, señala que toda vez que la autoridad resolutora dio valor probatorio pleno al contenido del acta de la reunión de conciliación celebrada el 12 de abril de 2021, se advirtió un ambiente libre de violencia entre la denunciante y el recurrente por lo que el correo del 8 de abril sólo derivó en un problema de comunicación o un malentendido que fue solucionado con la reunión de conciliación, por lo que el hecho de que la autoridad resolutora pretenda sancionarlo por esta reunión o por ese correo resultaría a todas luces una violación clara al principio *no bis in ídem* ya que habrá sido un asunto sancionado.

Por lo que hace agravio expuesto **se considera infundado** toda vez que esta JGE considera que el motivo por el cual el recurrente marcó copia de conocimiento a diversas autoridades que no se encuentran directamente relacionadas con los hechos narrados en el correo de 8 de abril de 2021, **constituyen una conducta dolosa ya que se puede advertir del cúmulo de pruebas y hechos que con dicho acto exhibió a la denunciante**, toda vez que marcar copia a Directores Ejecutivos y algunos subdirectores resultaba innecesario pues a pesar de que se encontraban presentes en la reunión previa donde la Testigo 1 manifestó su inconformidad por las llamadas realizadas a la denunciante, también lo es que las autoridades de la Junta Local y de la Junta Distrital involucrados, así como su superiores jerárquicos eran quienes podían solucionar la problemática, por lo que resultaba innecesario que dicha situación escalara a los citados niveles. Aunado a lo anterior, en el correo mencionado se señala:

*“Ahora bien, hoy a las 13:10 horas yo le marqué a través del teléfono I.P. para requerirle dos cosas, por un lado el nombre del técnico electoral que supuestamente renunció el 31 de marzo con la finalidad de complementar la información que ustedes me hicieron llegar a través del oficio núm. INE/VE/VOE/JDE05/NL/0279/2021; y por el otro, para hacerle saber que derivado de la sistematización de la información de las escuelas con problemáticas **detectamos una duplicidad de secciones con los mismos planteles educativos correspondientes al Distrito 05**”*

**JUNTA GENERAL EJECUTIVA
RECURSO DE INCONFORMIDAD
INE/RI/SPEN/68/2023**

De lo anterior se advierte que se enfatizan errores de la denunciante cometidos en el ejercicio de las funciones, que resultaban innecesarios para el mensaje que el recurrente manifiesta pretendía dar, más aún que no existía necesidad argumentativa para mencionar dichos errores en un correo que iba a ser de conocimiento del Director Ejecutivo de Organización Electoral y la Directora Ejecutiva del Servicio Profesional Electoral Nacional.

Por lo anterior, se considera que la autoridad resolutora motivó y fundó adecuadamente que la finalidad del recurrente fue exhibir a la denunciada con preguntas que claramente podrían tratarse en persona e incluso en un correo electrónico directo sin necesidad de hacerlo público y marcar copia a diversos funcionarios.

En cuanto a la violación del principio *non bis in ídem*, el agravio **resulta infundado**, pues dicho principio, prohíbe que un acusado sea enjuiciado dos veces por el mismo delito, es aplicable a los procedimientos resueltos conforme al derecho administrativo sancionador. Cabe señalar que el fundamento de las sanciones administrativas se identifica con la naturaleza, objetivos y fines que persigue el derecho disciplinario. Esto es, el derecho disciplinario busca la adecuada y eficiente función pública, como garantía constitucional en favor de los gobernados, al imponer a una comunidad específica –servidores y funcionarios públicos–, una forma de conducta correcta, honesta, adecuada y pertinente a su encargo; de lo cual deriva que, al faltar a un deber o al cumplimiento de dicha conducta correcta, debe aplicarse la sanción disciplinaria que conforme a derecho corresponda.

En ese sentido, en el caso que nos ocupa el recurrente no ha sido sometido a un procedimiento administrativo sancionador diverso al INE/DJ/HASL/PLS/187/2022 con motivo de los hechos que dieron origen a dicho procedimiento. No pasa desapercibido para esta autoridad la manifestación hecha en el escrito de impugnación, en la que se señala que los hechos fueron motivo de una reunión de conciliación; no obstante, cabe aclarar que el recurrente parte de una premisa inexacta al considerar que la reunión de conciliación –que se celebró de manera previa al inicio del Procedimiento Laboral Sancionador, doce de abril de dos mil veintiuno- hace las veces de un enjuiciamiento, toda vez que de conformidad con el artículo 299 del Estatuto, se trata de un procedimiento mediante el cual se dirimen de forma voluntaria los conflictos entre el personal del Instituto, sin embargo, si no existe un acuerdo de voluntades surge el PLS para precisamente analizar la existencia de las conductas atribuidas y la responsabilidad y sanción de las mismas, por lo que resulta incorrecto alegar que los hechos denunciados ya fueron materia de una resolución, sirve como criterio orientador la siguiente tesis:

**JUNTA GENERAL EJECUTIVA
RECURSO DE INCONFORMIDAD
INE/RI/SPEN/68/2023**

NON BIS IN IDEM. ESTE PRINCIPIO NO PUGNA CON LA IMPOSICIÓN DE VARIAS SANCIONES EN LA RESOLUCIÓN CONCLUSIVA DE UN PROCEDIMIENTO DE RESPONSABILIDAD ADMINISTRATIVA.

Dicho principio, consignado en el artículo 23 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, consiste en que ninguna persona puede ser juzgada dos veces por el mismo delito, y garantiza que no sea objeto de una doble penalización. Se trata de una garantía de seguridad jurídica puntualmente prevista para la materia penal, que resulta aplicable al derecho administrativo sancionador, considerando que, en sentido amplio, una sanción en esta materia guarda similitud fundamental con las penas, toda vez que ambas son manifestaciones de la potestad punitiva del Estado y tienen lugar como reacción frente a lo antijurídico. Sin embargo, de dicho principio no se advierte que pueda imponerse sólo una sanción en la resolución que establezca la responsabilidad administrativa de un sujeto, entendida como una consecuencia unitaria a la conducta reprochada, como puede ser, por ejemplo, una multa, la pérdida de la titularidad de ciertos bienes relacionados con la infracción administrativa, o las medidas correctivas y/o preventivas, pues lo que está prohibido es que una persona sea sometida más de una vez a procedimiento para determinar su responsabilidad, por la misma conducta, lo cual no puede entenderse en el sentido de que la imposición de alguna sanción impida que en la misma resolución se apliquen otras, previstas legalmente.

CUARTO. El recurrente manifiesta que la autoridad resolutora no tomó en cuenta lo expuesto por él, respecto a que jamás asignó una baja calificación ni reprobó la denunciante en la evaluación de su desempeño. No obstante lo anterior, la autoridad resolutora arribó a una conclusión ilógica, al afirmar que al reprobar a la denunciante "constituyó un elemento de hostigamiento".

Por lo que hace al agravio antes señalado, **se considera infundado**, toda vez que contrario a lo expuesto por el recurrente, sí emitió una calificación reprobatoria (51.92) a la denunciante, tal como se advierte en el acta de veintiséis de octubre de dos mil veintidós:

**JUNTA GENERAL EJECUTIVA
RECURSO DE INCONFORMIDAD
INE/RI/SPEN/68/2023**



INSTITUTO NACIONAL ELECTORAL

JUNTA LOCAL EJECUTIVA
NUEVO LEÓN

ACTA QUE SE LEVANTA CON MOTIVO DE LA SOLICITUD DE ACOMPAÑAMIENTO A LA LIC. KARLA BELÉN ORTEGA SAAVEDRA, A LA REUNIÓN COVOCADA POR EL VOCAL DE ORGANIZACIÓN ELECTORAL DE LA JUNTA LOCAL EJECUTIVA EN NUEVO LEÓN, CON MOTIVO DE ENTREGA DE CALIFICACIÓN Y RETROALIMENTACIÓN DE LA EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS DEL SERVICIO PROFESIONAL ELECTORAL NACIONAL 2021-2022.

(...)

Una vez reunidos con el [REDACTED]
[REDACTED] en calidad de acompañante, todos de la Junta Local Ejecutiva en el estado de Nuevo León. Primeramente, se hace contar que en el uso de la voz de la [REDACTED] le expresó al [REDACTED] su inconformidad sobre los resultados del instrumento de la evaluación de competencias del Servicio Profesional Electoral Nacional correspondientes al ejercicio 2021, cuando era [REDACTED] de la 05 Junta Distrital Ejecutiva en la entidad, mismos que recibió mediante correo electrónico, manifestando que estaba en desacuerdo, sin embargo, respetaba la decisión y quería dejar constancia de su inconformidad, ya que no estaba de acuerdo en firmar la evaluación al habersele aplicado una calificación total de 51.92, expresando que no estaba de acuerdo ya que ella contaba con los elementos suficientes que acreditan el cumplimiento de las competencias ahí descritas, teniendo un concepto evaluativo totalmente contrario a lo plasmado por su anterior superior normativo. -----

Por lo anterior, JGE considera que en la evaluación del desempeño que se realizó a la denunciante se configuró una intención de perjudicar laboralmente a la denunciante, acto o hecho que concatenado con el resto de los elementos considerados por la autoridad resolutora, actualizan la comisión de la conducta sancionada; por lo que se considera que fue lógica la conclusión de la responsable en cuanto a que la calificación reprobatoria que el recurrente otorgó a la denunciante constituyó un elemento de hostigamiento laboral, pues la denunciante fue reprobada cuando en sus antecedentes inmediatos había obtenido una evaluación que calificó su desempeño como extraordinario y sobresaliente que excede las expectativas de lo requerido.

**JUNTA GENERAL EJECUTIVA
RECURSO DE INCONFORMIDAD
INE/RI/SPEN/68/2023**

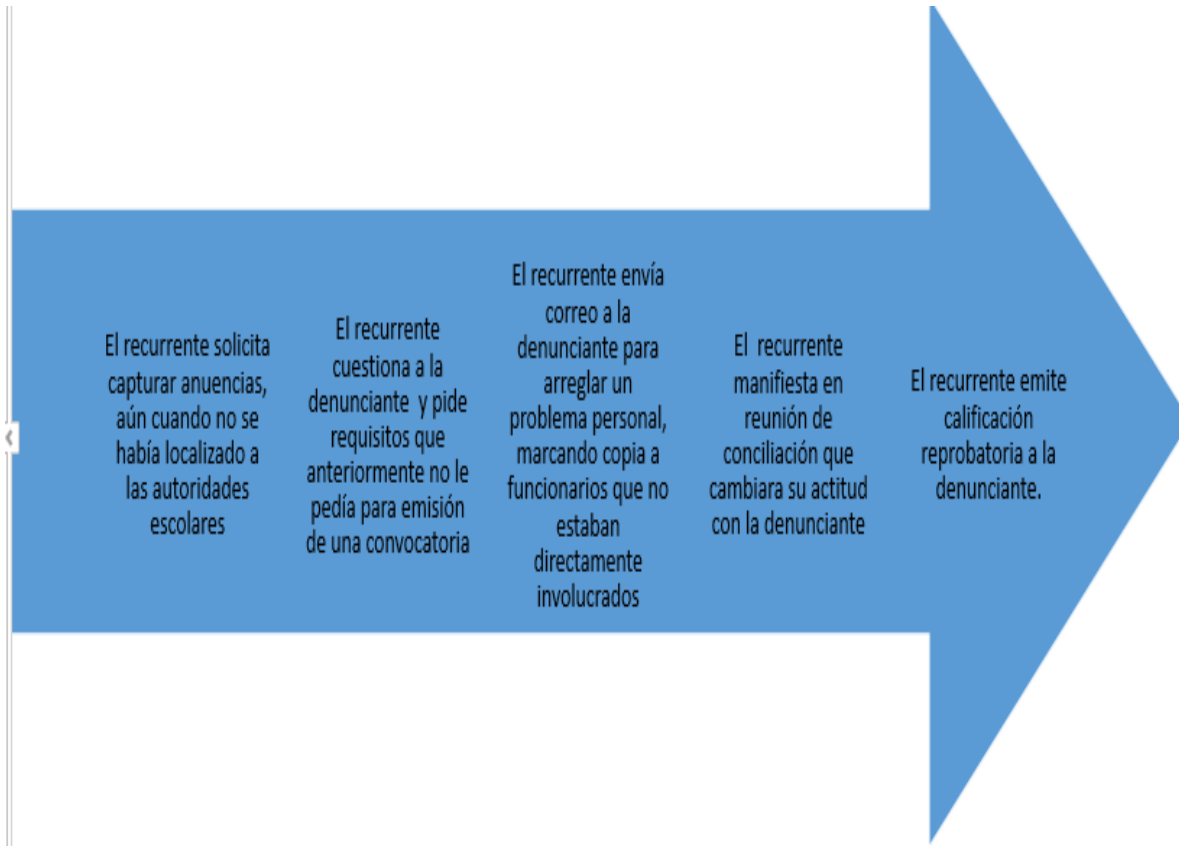
QUINTO. El recurrente manifiesta que la autoridad resolutora omitió citar circunstancias de modo, tiempo y lugar, no obstante que señaló que los eventos y hechos ejecutados en contra de la denunciante le generaron afectaciones psicosomáticas, afirmación que resulta falsa ya que en ningún momento tomó en consideración el informe psicológico contenido en el expediente en el que se determinó que no se acreditó hostigamiento ni violencia en la denunciante y que presenta traumas y/o trastornos que definen una personalidad con altos niveles de estrés, angustia, ansiedad y aprehensión.

Asimismo, señala que la mayoría de los testigos fueron de oídas, y que solo dos presenciaron algún hecho, por lo que la autoridad resolutora no logró acreditar que las conductas atribuidas se ubicaron en el supuesto de hostigamiento laboral, por lo que la Encargada del Despacho de la Secretaría Ejecutiva actuó de forma parcial al asignarle mayor valor probatorio a los testimonios de los entrevistados, que a las pruebas presentadas por el recurrente bajo el argumento de que ya existían pruebas de cargo suficientes para sancionarlo.

Al respecto, esta JGE considera que el agravio **es infundado**, toda vez que contrario a lo señalado por el recurrente, la autoridad resolutora consideró el material probatorio aportado por las partes para emitir su resolución, es decir, tanto las pruebas de cargo ofrecidas por la denunciante en su escrito de denuncia, como las pruebas de descargo ofrecidas por el recurrente en su escrito de contestación, así como las de carácter superveniente, los testigos e informes rendidos ante la autoridad investigadora, las cuales una vez adminiculadas y valoradas quedó debidamente acreditada la conducta consistente en hostigamiento laboral en contra de la denunciada.

Ahora bien como se ha manifestado en la presente resolución, la autoridad resolutora acreditó el hostigamiento laboral, mediante medios de prueba e indicios que concatenados llevaron a la convicción de la comisión de la conducta investigada (declaración de la denunciante, testimonios, correos electrónicos, actas con motivo de reunión de conciliación, actas con motivo de revisión de calificación reprobatoria), así como en diversos actos realizados por el recurrente, los cuales han sido descritos en la respuesta al agravio Tercero, pero que se retoman para pronta referencia:

**JUNTA GENERAL EJECUTIVA
RECURSO DE INCONFORMIDAD
INE/RI/SPEN/68/2023**



De lo anterior, no escapa a la vista de esta JGE, que la autoridad resolutora dio cuenta que a partir de la negativa a realizar la captura de anuencias, se suscitaron una serie de actos por parte del recurrente, que causaron (conforme a lo denunciado, así como por lo manifestado por diversos testigos) una afectación emocional en la denunciante, causando una sensación de presión laboral, llanto, estrés, humillación, etc.

Asimismo, y contrario a lo señalado por el recurrente, la responsable sí analizó las circunstancias de tiempo, modo y lugar en que sucedieron los hechos denunciados en relación con las pruebas que en su conjunto acreditaron la conducta de hostigamiento laboral en contra del denunciado, pues en la resolución impugnada se señalan las fechas y circunstancias de los hechos denunciados, de las reuniones celebradas, de los correos emitidos por las partes, de los hechos narrados por los testigos, los cuales fueron concatenados para llegar a la determinación de imponer la sanción materia de la resolución impugnada.

**JUNTA GENERAL EJECUTIVA
RECURSO DE INCONFORMIDAD
INE/RI/SPEN/68/2023**

Ahora bien, en cuanto a lo manifestado por el recurrente en el sentido de que la responsable no tomó en cuenta el informe psicológico, lo cierto es que la responsable en el cuerpo de la sentencia realiza un estudio respecto del mencionado estudio psicológico, concretamente en el considerando titulado “**III.3 Informe psicológico**”, en el que desarrolla un análisis del Informe expedido por la autoridad de primer contacto, realizado a *****, en el que se le brindó contención emocional y se le aplicaron pruebas psicométricas.

SEXTO. Señala que, en su escrito de contestación a la denuncia del 18 de mayo de 2023, señaló su correo personal para recibir notificaciones, informando que ya no ocuparía el cargo de ***** en Junta Local; sin embargo, la autoridad resolutora no le notificó la resolución del PLS en el correo y domicilio que señaló en su escrito de contestación, por lo que dicha notificación carece de validez.

El agravio **se desestima**, en razón de que la notificación de la resolución impugnada al recurrente, tiene validez plena toda vez que de conformidad con lo previsto en el artículo 282 del Estatuto del Servicio Profesional Electoral Nacional y del personal de la Rama Administrativa, en relación con el 12 de los Lineamientos para regular el procedimiento de conciliación de conflictos laborales, el laboral sancionador y el recurso de inconformidad, los vocales ejecutivos están facultados en auxilio de las autoridades investigadora, instructora o resolutora para efectuar la práctica de notificaciones, por lo que dicha resolución le fue notificada legalmente, tal como se advierte de las constancias de notificación que obran en el expediente, en particular la razón actuarial de fecha veinticuatro de octubre de dos mil veintitrés.

Ahora bien, en el caso de que en la diligencia de emplazamiento se hayan dejado de observar algunas de las formalidades que establece la ley, el hecho de que el emplazado haya comparecido y contestado a la demanda, fueron subsanados los vicios del emplazamiento, véase el siguiente criterio:

**JUNTA GENERAL EJECUTIVA
RECURSO DE INCONFORMIDAD
INE/RI/SPEN/68/2023**

Tesis

Registro digital: 228406

Instancia: Tribunales
Colegiados de Circuito

Octava Época

Materia(s): Común

Fuente: Semanario Judicial de la
Federación.
Tomo III, Segunda Parte-1, Enero-
Junio de 1989, página 323

Tipo: Aislada

EMPLAZAMIENTO, ILEGALIDAD DEL. CONVALIDACION POR COMPARECENCIA DEL
DEMANDADO A JUICIO AL CONTESTAR LA DEMANDA.

En el caso de que en la diligencia de emplazamiento se hayan dejado de observar algunas de las formalidades que establece la ley, pero el emplazado comparece a juicio y contesta la demanda, quedan subsanados los vicios del emplazamiento en virtud de que se cumple con finalidad esencial, o sea, darle oportunidad al demandado de ser oído en juicio.

TRIBUNAL COLEGIADO DEL DECIMO TERCER CIRCUITO.

Amparo en revisión 671/88. Amado Salinas Sánchez. 22 de febrero de 1989. Unanimidad de votos.
Ponente: José Angel Morales Ibarra. Secretario: Jorge Valencia Méndez.

SÉPTIMO. Refiere que la autoridad resolutora señaló que el 18 de agosto de 2023 la denunciante desahogó en tiempo y forma la vista concedida derivada de la admisión de las pruebas supervinientes ofrecidas por el denunciado, sin que se advierta el alcance y valor probatorio que le dio a dicho escrito y dejándolo en estado de indefensión al no conocer el contenido de dicho escrito presentado por la denunciante.

El agravio **resulta infundado**, toda vez que mediante auto de cierre de instrucción de fecha primero de septiembre de dos mil veintitrés, se dio cuenta del escrito de dieciocho de agosto del año en curso, por medio del cual la denunciante desahogó en tiempo y forma la vista ordenada en el auto de admisión de pruebas supervinientes, mismo que le fue notificado al recurrente el primero de septiembre de dos mil veintitrés vía correo electrónico, aunado que al ser parte del procedimiento laboral podía consultar las actuaciones del expediente.

**JUNTA GENERAL EJECUTIVA
RECURSO DE INCONFORMIDAD
INE/RI/SPEN/68/2023**

OCTAVO. Manifiesta que desde su escrito de contestación solicitó el sobreseimiento del asunto, en virtud de que a su juicio, el motivo que detonó la denuncia que presentó la recurrente por hostigamiento laboral, se debió a su inconformidad por la calificación de sus competencias a la evaluación de su desempeño, siendo que la denunciante se esperó hasta el 7 de noviembre de 2022 para denunciar supuestos hechos que sucedieron en el año 2021, aunado a que ya había concluido su cargo el 15 de julio de 2022, es decir, ya habían transcurrido cuatro meses desde que la denunciante se encontraba fuera de su línea de mando, por lo que no habría lugar a un hostigamiento laboral.

El agravio **resulta infundado**, pues resulta erróneo el razonamiento del recurrente al pretender que el hostigamiento laboral no se acredita por denunciar en noviembre de 2022 hechos acaecidos en el año 2021, pues del artículo 309 en relación al 72 fracción XXVIII del Estatuto se desprende que las faltas graves (como fue calificada la conducta materia de la sanción) prescribirán a los tres años, precisando que el plazo de prescripción es continuo y comenzará a contarse desde que se haya cometido la conducta probablemente infractora o a partir del momento en que ésta hubiera cesado. Por lo que en el caso concreto la denuncia se presente dentro plazo concedido para tal efecto.

Asimismo, cabe señalar que el hecho de que la denunciante ya no se encontrara bajo su mando no impide normativamente que se instruya un PLS por una conducta probablemente infractora, ello siempre y cuando se efectúe en el plazo previsto por la norma, tal como aconteció en el presente asunto.

Lo anterior, porque el PLS se sigue por las conductas cometidas por el personal del Instituto una vez que se tiene conocimiento formal de las mismas. Así el hecho de que la denunciante no trabaje directamente con el denunciado no quiere decir que ello es una causa o razón para eximirlo de la sanción que en derecho corresponde derivado de la comisión de una conducta infractora.

NOVENO. Señala que la autoridad resolutora se equivoca al motivar las supuestas relaciones asimétricas de poder al señalar “... *pues el Vocal del Registro Federal de Electores de la Junta Local supervisa las labores de las y los Vocales del Registro Federal de las Juntas Distritales de la entidad...*”, lo anterior, toda vez que ocupaba

**JUNTA GENERAL EJECUTIVA
RECURSO DE INCONFORMIDAD
INE/RI/SPEN/68/2023**

el cargo de *****, por lo que no existieron relaciones asimétricas de poder entre la denunciante y el recurrente.

El agravio **resulta infundado** toda vez que la autoridad resolutora en la resolución impugnada señaló que los Vocales Ejecutivos de Junta Local supervisan las labores de las y los vocales de las juntas distritales en las entidades; explicando que en esa medida se acreditan las relaciones asimétricas de poder entre un superior jerárquico y un subordinado.

Aunado a lo anterior, el recurrente solo alega un error por parte de la autoridad resolutora al escribir “Vocal del Registro Federal de Electores de Junta Local” y no “*****”, situación que no pasa desapercibida para esta autoridad; no obstante, como se advierte del primer párrafo del considerando denominado “II. Condiciones personales del infractor” la autoridad si señala el cargo que ocupaba el hoy recurrente, pues señala: *“Al momento de la comisión de las conductas infractoras, el denunciado se desempeñaba ***** en la Junta Local de Nuevo León”*

Consecuentemente, en el agravio no se advierte que se controvierta de manera frontal los elementos facticos que acreditan la relación asimétrica de poder entre superior jerárquico y subordinado, que al momento de los hechos se actualizaba.

En el mismo sentido, resultan erróneas las manifestaciones del recurrente al referir que debido a que la denuncia se presentó cuando él ya no era superior jerárquico de la denunciante debía acordarse un sobreseimiento, pues ésta ya no se encontraba en la “línea de mando”. El error se actualiza al pretender que, por el simple cambio de adscripción laboral, se extingan los derechos de la víctima a presentar su denuncia y la obligación de la autoridad de investigar y, en su caso, sancionar conductas que constituyen faltas graves, máxime que como ha quedado expuesto, la denuncia se presentó dentro del plazo concedido para tal efecto. Esto es así, pues en lo relativo al marco de las obligaciones de los servidores públicos en el ejercicio de su cargo, de la comisión de las infracciones acaecidas por su inobservancia y la subsecuente sanción, es factible afirmar que la prescripción es la “forma de extinción de la responsabilidad sancionadora por el cumplimiento del plazo legal establecido desde la comisión de la infracción, situación que en el caso que nos ocupa, no se actualiza.

**JUNTA GENERAL EJECUTIVA
RECURSO DE INCONFORMIDAD
INE/RI/SPEN/68/2023**

DÉCIMO. Refiere que la autoridad resolutora omite en la resolución impugnada el momento a partir del cual tendría efectos la suspensión sin goce de sueldo por veinte días que le impuso, por lo que lo dejó en estado de incertidumbre e indefensión, aunado a que en la imposición de la sanción equipara reincidencia y reiteración, lo cual se traduce en una sanción desproporcional.

Al respecto, el agravio señalado **resulta infundado**, en cuanto al supuesto estado de indefensión que alega el recurrente derivado de que manifiesta desconocer cuándo se ejecutará la sanción, dicho toda vez que el Estatuto, es claro al señalar que la ejecución de las sanciones impuestas por faltas muy graves y graves prescribirán a los tres años, las impuestas por faltas leves al año (Artículo 309) por lo que los efectos de la sanción impuesta en la resolución impugnada, se le hace saber al recurrente que una vez que dicha resolución quede firme, se procederá a ejecutar la sanción correspondiente, ya que de conformidad con el artículo 357, fracción III del Estatuto, la suspensión deberá cumplirse a partir del día hábil siguiente en que surta efectos la notificación de la resolución.

- **Magnitud de la afectación del bien jurídico tutelado.**

Como quedó establecido y acreditado en el expediente originario, el hostigamiento laboral y los actos de violencia contra la mujer en razón de género, son conductas que afectan desproporcionadamente a las mujeres; y en el caso que nos ocupa, como quedó demostrado en el expediente de origen y no fue desvirtuado en la instancia que se resuelve, la denunciante tuvo afectación a su estima, dignidad e integridad moral, todos ellos bienes jurídicos tutelados y protegidos por instrumentos internacionales y nacionales, lo que sin duda constituye violencia de género, afectado su derecho a vivir una vida libre de violencia dentro del ámbito en el que se desarrolla, y para el caso en concreto, en su entorno laboral.

El hostigamiento laboral es particularmente grave, y se configuró a partir del elemento material, puesto que se concretó en la existencia de actos de hostigamiento que producen sufrimiento, situaciones degradantes, humillantes a la persona trabajadora, para influir concretamente en la vida laboral; hechos que se llevaron a cabo durante un periodo determinado y de manera prolongada; al ser hechos que se realizaron de forma reiterada, constante y recurrente durante el

**JUNTA GENERAL EJECUTIVA
RECURSO DE INCONFORMIDAD
INE/RI/SPEN/68/2023**

periodo en el que la denunciante estuvo bajo la supervisión del recurrente, lo que constituye sistematicidad, lo que dota de intensidad y gravedad a las acciones o conductas que en el caso se analizan, ocasionando molestias e incomodidad en la denunciante.

Conductas que se llevaron en el lugar de trabajo por un superior jerárquico (***** en el estado de Nuevo León) sobre su subordinada (***** en la 5 Junta Distrital Ejecutiva en el estado de Nuevo León), resultando necesario recordar la perspectiva de género con la que se deben tratar dichos asuntos, por lo que, lo denunciado por la víctima y las pruebas aportadas resultan fundamentales, dándoles un valor de presunción de veracidad y corresponde a la contraparte desvirtuar de manera fehaciente la inexistencia de los hechos, haciendo que impere la reversión de la carga probatoria, situación que no aconteció.

De igual forma, cabe que recordar que de conformidad con el Protocolo SCJN, para corroborar que en el presente asunto se debía aplicar el criterio de perspectiva de género, era obligación de la autoridad determinar las situaciones de poder que existían en el momento, lo cual quedó acreditado, puesto que la víctima, como se desprende del material probatorio que obra en el expediente, y por el dicho del mismo denunciado, la denunciante se encontraba bajo sus órdenes, generando un desequilibrio entre las partes.

Es por ello que, la autoridad se encontraba obligada a proteger los derechos humanos de las personas que participan en la controversia, con un enfoque interseccional, evaluando el impacto diferenciado en su resolución y la neutralidad de la norma.

Lo anterior recordando los obstáculos a los que se vio enfrentada la víctima por el simple hecho de haber decidido acceder a la justicia, aunado a la dificultad de recabar y ofrecer material probatorio para sustentar su denuncia, considerando que este tipo de conductas infractoras son de realización oculta.

En consecuencia, la autoridad responsable calificó la conducta como particularmente grave, aunado a que del expediente personal del infractor se advirtió

**JUNTA GENERAL EJECUTIVA
RECURSO DE INCONFORMIDAD
INE/RI/SPEN/68/2023**

que ya había sido sancionado por la comisión de conductas infractoras consistentes en hostigamiento laboral, lo que se configuró en una reincidencia y/o reiteración de tal comisión, por lo que, para esta autoridad revisora se considera que fue conforme a derecho la imposición de la sanción consistente en **20 veinte días naturales sin goce de sueldo**.

QUINTO. Efectos.

Al resultar **INFUNDADOS** los agravios esgrimidos por el recurrente, conforme a los razonamientos vertidos en el considerando **CUARTO**, lo procedente es **CONFIRMAR** la resolución del 19 de octubre de 2023, dictada por la encargada de despacho de la Secretaría Ejecutiva en el expediente **INE/DJ/HASL/PLS/187/2022**, por la que se decretó al recurrente la sanción consistente en **20 veinte días naturales sin goce de sueldo**.

Por lo anteriormente expuesto y con fundamento en los artículos 358; 360, fracción I; y 368 del Estatuto, se:

R E S U E L V E

PRIMERO. Se **CONFIRMA** la medida disciplinaria de **20 veinte días naturales sin goce de sueldo**, emitida dentro del procedimiento laboral sancionador INE/DJ/HASL/PLS/187/2022.

SEGUNDO. NOTIFÍQUESE como corresponda al recurrente la presente resolución a través de la Dirección Jurídica.

TERCERO. Se instruye a la DEA y a la DESPEN agregar una copia de la presente Resolución al expediente personal que se tiene a nombre del recurrente y se realicen las acciones a las que haya lugar.

**JUNTA GENERAL EJECUTIVA
RECURSO DE INCONFORMIDAD
INE/RI/SPEN/68/2023**

CUARTO. En su oportunidad **ARCHÍVESE** este expediente como asunto total y definitivamente concluido.

La presente Resolución fue aprobada en sesión extraordinaria de la Junta General Ejecutiva celebrada el 29 de enero de 2024, por votación unánime del Director Ejecutivo del Registro Federal de Electores, Licenciado Alejandro Sosa Durán, de la encargada del Despacho de la Dirección Ejecutiva de Prerrogativas y Partidos Políticos, Maestra Guadalupe Yessica Alarcón Góngora; del encargado del Despacho de la Dirección Ejecutiva del Servicio Profesional Electoral Nacional, Licenciado Roberto Carlos Félix López; de la Directora Ejecutiva de Capacitación Electoral y Educación Cívica, Licenciada María Elena Cornejo Esparza; de la encargada del Despacho de la Dirección Ejecutiva de Administración, Doctora Amaranta Arroyo Ortiz; de los encargados de los Despachos de las Unidades Técnicas de Fiscalización, Maestro Isaac David Ramírez Bernal y de lo Contencioso Electoral, Licenciado Hugo Patlán Matehuala y; de la encargada del Despacho de la Secretaría Ejecutiva y Secretaria de la Junta General Ejecutiva, Maestra Claudia Edith Suárez Ojeda y de la Consejera Presidenta y Presidenta de la Junta General Ejecutiva, Licenciada Guadalupe Taddei Zavala, no estando presentes durante el desarrollo de la sesión el Director Ejecutivo de Organización Electoral, Maestro Miguel Ángel Patiño Arroyo y el Director de la Unidad Técnica de Vinculación con los Organismos Públicos Locales, Licenciado Giancarlo Giordano Garibay.

**LA CONSEJERA PRESIDENTA
DEL CONSEJO GENERAL Y
PRESIDENTA DE LA JUNTA
GENERAL EJECUTIVA DEL
INSTITUTO NACIONAL
ELECTORAL**

**LA ENCARGADA DEL DESPACHO
DE LA SECRETARÍA EJECUTIVA Y
SECRETARIA DE LA JUNTA
GENERAL EJECUTIVA DEL
INSTITUTO NACIONAL
ELECTORAL**

**LIC. GUADALUPE TADDEI
ZAVALA**

**MTRA. CLAUDIA EDITH SUÁREZ
OJEDA**